VOTO DE MAYORÍA DICTADA POR LOS PROFESIONALES: DR. HERNÁN CASTILLO CARRIÓN, DR. ANTONIO RUILOVA PINEDA, AB. VANESSA AGUILERA OCHOA.-

Loja, 17 de diciembre de 2019. Las 10h00.- **VISTOS:** En atención al escrito presentado por la parte trabajadora dentro del trámite de Negociación Obligatoria de la Revisión del Contrato Indefinido de Trabajo presentado por los señores miembros del Comité Central Único de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Catamayo en contra de su empleador, a fojas 846 a 847 de autos, la parte trabajadora solicita la ampliación del fallo dictado por unanimidad con fecha 27 de noviembre de 2019. Las 09h00. Se ha corrido traslado a la parte contraria y luego del análisis respectivo y una vez constituido el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el mismo que se encuentra conformado por los profesionales: Ab. Helen Estefanía Macías Peña, Dr. Hernán Castillo Carrión, Dr. Antonio Ruilova Pineda, ab. Vanessa Aguilera Ochoa, vocales que dictaron el fallo de unanimidad. **EN LO PRINCIPAL: UNO**.- El Dr. Hernán Castillo Carrión realiza la siguiente intervención "(...) *la omisión de no hacer constar todo el texto del contrato colectivo es convalidable y en aplicación del principio constitucional y en caso de duda se aplicará lo más favorable al trabajador, consecuentemente eso lo habilita para poder ampliar la resolución dictada el 27 de noviembre del 2019, en el que se entiende todo el texto incluido del contrato colectivo.* (...)". La Ab. Vanessa Aguilera Ochoa manifiesta: (...)*respecto de la resolución de fecha 27 de noviembre se ha establecido lo que consta en el Art 23 de Contrato Colectivo; y respecto del escrito presentado por la parte trabajadora, si bien es cierto es un contrato colectivo de carácter indefinido, para evitar posteriores reclamos se debe hacer constar todo el texto del contrato antes meniconado.* (..)" . El Dr. Antonio Ruilova Pineda, manifiesta: (...)*estoy de cuando con lo manifestado por el Dr. Hernan Castillo Carrión por lo tanto que se amplié la resolución dictada con anterioridad en el sentido de que se incorpore todo el texto del contrato colectivo presentado para esta calificación* (...)". La Ab. Helen Estefanía Macías Peña manifiesta: "(...)Conforme a lo establecido en el Art. 253 del Código Orgánico General de Procesos ley supletoria al Código del Trabajo la ampliación a la sentencia tendrá procederá cuando no se haya resuelto alguno de los puntos controvertidos o se haya omitido decidir sobre frutos, intereses o costas; constante de fojas 838 a 843, no se ha omitido ningún punto controvertido, por lo tanto el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no tiene nada que ampliar, sin perjuicio de que se haga constar el texto completo del Contrato Colectivo. (...)". **DOS:** Este Tribunal de Conciliación y Arbitraje por MAYORÍA, procede a atender la ampliación solicitada por la parte trabajadora y se hace constar el texto completo del Contrato Colectivo el mismo que consta en el siguiente texto: **"(...)**

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de las condiciones socio económicas de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo, para obtener una relación armónica en busca de una mayor y mejor eficiencia en su labores específicas de servicio al público; por tanto, el Empleador como los trabajadores acatarán los reglamentos y demás disposiciones legales, evitando en lo posible los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación del Presente Contrato Colectivo. Cualquier discrepancia que produjere en las relaciones laborales, las partes resolverán aplicando el diálogo, la concertación, la justicia y la equidad.

CAPÍTULO I

DEFINICIONES

Art. 1. Para la fácil y correcta aplicación e interpretación de las disposiciones contenidas en este Contrato, se establecen las siguientes definiciones:

a) EL GOBIERNO MUNICIPAL- Se refiere e identifica al Empleador determinado en la Constitución de la República del Ecuador y Arts. 10 y 36 del Código del Trabajo.
b) ORGANIZACIÓN LABORAL- Se refiere e identifica al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo.
c) DIRIGENTE SINDICAL- Todo trabajador afiliado al Sindicato que haya sido electo y esté ejerciendo la calidad de Dirigente con sujeción al Estatuto y al Código del Trabajo.
d) PUESTO DE TRABAJO- Se refiere al conjunto de deberes y responsabilidades que identifica a la ocupación que habitualmente desempeña un trabajador, asignadas por el Alcalde o Autoridad competente a ser desarrollada durante la jornada de trabajo.
e) CENTRO DE TRABAJO- se refiere e identifica al lugar donde habitualmente labora el trabajador.
f) TRABAJADOR- Se identifica a los trabajadores que prestan sus servicios al GAD Municipal sujetos al Código del Trabajo.
g) REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA RMU- Son los ingresos del trabajador dispuestos por mandato legal que constan registrados en el Departamento Financiero del GAD Municipal para cada puesto de trabajo.
h) REMUNERACIÓN- Para efectos de indemnización se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador recibe en dinero, incluso por bonificaciones, por trabajos extraordinarios y suplementarios.
i) HORAS EXTRAORDINARIAS- Se refiere a las horas de trabajo que se laboren en los días de descanso obligatorio, determinados por la ley o por acuerdo entre las partes y que se pagarán con el 100% de recargo.
j) HORAS SUPLEMENTARIAS- Ase refiere a las horas de labor que se realicen en los días no considerados de descanso obligatorio y se pagarán con el recargo del 50%.

CAPÍTULO II

RECONOCIMIENTO, DOMICILIO Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Art. 2- RECONOCIMIENTO.- El GAD Municipal reconoce al Sindicato de Trabajadores Municipales, como la única Organización legalmente constituida, siendo por lo tanto el Sindicato la única organización facultada para tratar con el Empleador sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación, reformas o revisión de las normas establecidas en el presente instrumento jurídico. En caso de presentarse problemas relacionados a cualquier artículo del presente Contrato Colectivo, disposiciones legales que afecten a la paz laboral y a los derechos de los trabajadores, el GAD Municipal tratará con los Directivos del Sindicato dichos problemas a efecto de encontrar soluciones y en cualquier momento que se solicite, dando preferencia y atención inmediata a estas audiencias.

Art. 3. DOMICILIO.- Para efectos de la aplicación del presente Contrato Colectivo, las partes fijan domicilio en la ciudad de Catamayo, y en caso de discrepancia se someterán a las Autoridades del Trabajo de la ciudad de Loja.

Art.4.- REPRESENTACIÓN LEGAL.- El GAD Municipal estará representado por la señora Alcaldesa y Procurador Síndico de conformidad con las disposiciones del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, a su vez los trabajadores estarán representados por el Secretario General del Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Catamayo o quien haga sus veces, de conformidad con las disposiciones del Estatuto, sin perjuicio de que para la suscripción del presente Contrato Colectivo o presentación de reclamos intervenga el Comité Central Único.

Art. 5.- INCORPORACIÓN DE DERECHOS LEGALES.- El GAD Municipal reconoce sus Trabajadores, los derechos y Garantías establecidas y que se establecieren en el futuro en la Legislación Laboral y Social, los mismos que se entenderán incorporados a este Contrato Colectivo, sin perjuicio de que tales derechos y garantías sean superadas por las disposiciones que en este instrumento se establecieren.

Art. 6.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.- Si el GAD Municipal concediere beneficios económicos o aumentos salariales superiores a los determinados o permitidos por la ley o no previstos en este Contrato Colectivo a cualquier trabajador o empleado municipal, dichos beneficios o incrementos de salarios se entenderán incorporados al Contrato Colectivo, extendiéndose automáticamente a todos los trabajadores amparados por el mismo. Aclarándose que no habrá lugar a duplicidad de estos beneficios, de producirse lo dispuesto en este artículo los trabajadores amparados por el presente contrato percibirán las diferencias.

Art. 7.- AMPARO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo comprende y ampara a los trabajadores que presten sus servicios en el GAD Municipal. Quedando excluidos del presente Contrato Colectivo y por tanto no podrán acogerse a los beneficios de éste, los empleados de la Sección Administrativa, incluidos los Directores Departamentales y en general quienes tengan poder para representar al Empleador, conforme lo determinado en el Art.36 y 247 del Código de Trabajo. Se excluyen además los trabajadores que mantengan contrato de trabajo a prueba, ocasionales y eventuales, los mismos que no tendrán un tiempo de duración mayor de un año y solo podrá suscribirse el contrato por una sola vez de conformidad con la ley. Los Obreros que temporalmente subroguen, reemplacen o se encarguen de un puesto de mayor jerarquía y/o remuneración percibirán a más de su remuneración, la diferencia de la remuneración del reemplazado, durante el tiempo que dure el reemplazo, mismo que no será superior a un año, de exceder este tiempo el trabajador ocupará el nuevo puesto en forma definitiva. Concluido el reemplazo dentro del año indicado, el trabajador volverá a su puesto habitual de trabajo.

Art. 8.- NÚMERO DE TRABAJADORES.- Para los efectos determinados, en el artículo 240 del Código de Trabajo el GAD Municipal, declara que el número de trabajadores a su servicio a la fecha es de 169 y el Sindicato a su vez, declara que el número de afiliados es de 109 a la fecha, pudiendo aumentar o disminuir el número de afiliados de acuerdo a las normas estatutarias vigentes.

Art. 9.- APORTE Y DESCUENTOS ESPECIALES.- El GAD Municipal se compromete a descontar de las remuneraciones mensuales de todos los trabajadores amparados por el presente Contrato la cuota sindical del 1.2% de la remuneración del trabajador con sujeción a lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 447 del Código del Trabajo y más descuentos que solicite el Sindicato, cuyos valores serán entregados al Secretario de Finanzas del Sindicato, dentro del plazo de cinco días, contados a partir de la fecha del descuento al trabajador. De igual manera descontará el 0,5% de la remuneración de todos los trabajadores y será depositado inmediatamente a la cuenta corriente de CEOSL, cumpliendo con lo dispuesto en la Ley 180

publicada en el Registro Oficial 804. En caso de incumplimiento en la entrega de los valores estipulados en el presente artículo, el empleador pagará una multa correspondiente al 10% del monto total por cada mes de mora, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar contra el o los responsables de tal mora.

Art. 10.- MULTAS.- El GAD Municipal entregará al Sindicato el 50% de las multas que impusiere a los trabajadores municipales. Se entenderá por multa, toda sanción económica que el Municipio impusiere al trabajador.

Art. 11.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.- El presente Contrato Colectivo es de tiempo indefinido, rige a partir del uno de enero del 2018 y será revisado cada dos años. Para el efecto, el Sindicato Único de Obreros del Municipio de Catamayo, a través del Comité Central Único presentará al Empleador el proyecto de Revisión dentro de los sesenta días anteriores a los respectivos periodos bianuales, el que servirá de base para la negociación, misma que se iniciará a los quince días de presentado el proyecto. Este procedimiento tiene el mismo valor jurídico dispuesto por el Art. 223 del Código del Trabajo. No obstante, el Sindicato, a través del Comité Central Único, notificará con el mencionado proyecto a la Autoridad del Trabajo competente. Si por cualquier circunstancia las negociaciones o el proceso de revisión concluye con posteridad al 1 de enero de cada dos años, todos los beneficios económicos y sociales, así como su vigencia tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero del correspondiente período, esto es desde enero del 2018, enero del 2020, enero 2022 y así sucesivamente.

Art. 12.- NOTIFICACIÓN DE NUEVOS FUNCIONARIOS.- Cuando el GAD Municipal, nombre o designe nuevos funcionarios hará conocer el particular por escrito al Sindicato Único de Trabajadores y los presentará a los Trabajadores del Departamento respectivo, a fin de que exista la normal relación de trabajo, basada en el respeto mutuo, esfuerzo mancomunado, fiel acatamiento de los fines municipales y las normas laborales.

Art. 13.- DERECHOS Y GARANTÍAS DE ESTABILIDAD.- El GAD Municipal reconoce a los trabajadores sindicalizados, la estabilidad de tres años y no podrá dar por terminado el Contrato de Trabajo, sino únicamente por las causales determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo, previo conocimiento e informe del Comité Obrero Patronal.

Art. 14.- GARANTÍAS.- Si el GAD Municipal diere por terminada las relaciones laborales con uno o más de sus trabajadores en forma unilateral, le reconocerá como indemnización contractual el 100% dela estabilidad pactada del Art. Precedente, sin perjuicio que se les entregue las indemnizaciones contempladas en el Código del Trabajo y los otros derechos legales o pactados en este contrato colectivo.

Art. 15.- PROTECCIÓN A DIRIGENTES SINDICALES Y TRABAJADORAS EMBARAZADAS.- Es ineficaz el despido intempestivo de la persona trabajadora Miembro de la Directiva de la Organización Sindical determinada por la Ley o en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación o maternidad. N o obstante, si el GAD Municipal contraviniendo lo dispuesto en este Artículo y en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral, diere por terminadas las relaciones de trabajo con cualquier miembro, principal o suplente de la Directiva de la Organización Laboral o de la persona trabajadora en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación o maternidad pagará la indemnización estipulada en el Art. 14 del presente Contrato Colectivo y 12 meses adicionales, conforme lo dispone el citado cuerpo legal, siempre y cuando la persona trabajadora opte por recibir la indemnización y no continuar laborando en el GAD Municipal.

Para el Dirigente Sindical, esta protección se extiende hasta un año después que la persona trabajadora cese en sus funciones de Dirigente Sindical.

El pago de las indemnizaciones determinadas en los artículos 14 y 15 de este Contrato se calcularán aplicando lo dispuesto en el inciso 5 del artículo 328 de la Constitución de la República y el Art. 95 del Código del Trabajo.

Las indemnizaciones y bonificaciones estipuladas en los artículos 14 y 15 de este Contrato las pagará el Empleador dentro del plazo de 15 días contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral. El monto de las indemnizaciones, no superará lo establecido en el Art. 1 del Mandato Constituyente No. 4.

Art. 16.- PLAZO DE ENTREGA DE LAS INDEMNIZACIONES.- El GAD Municipal se compromete a entregar las indemnizaciones por despido a la persona trabajadora afectada,, en el plazo de quince días, contados desde la fecha del despido. En el caso de que fuere necesario acudir a juicio laboral para reclamar dichas indemnizaciones, el GAD Municipal, se obliga a reconocer los derechos, beneficios económicos y sociales, legales y contractuales con los recargos e intereses de Ley calculados desde el día de la terminación de las relaciones laborales. El monto de las indemnizaciones contempladas en los artículos: 14 y 15 de este Contrato, no excederán de 300 salarios básicos mensuales unificados del trabajador privado, conforme lo dispone el Art. 1 del Mandato Constituyente No. 4, expedido por Asamblea Constituyente el doce de febrero de 2008.

Art. 17.- JORNADAS DE TRABAJO.- El horario de trabajo será de ocho horas diarias, comprendidas de siete horas a doce horas y de catorce horas a diez y siete horas, sin que pueda excederse de cuarenta horas en la semana; durante la época invernal o cuando por cualquier circunstancia especial, calificada por el Jefe de Personal se establezca la jornada para el personal que labora fuera de la cabecera cantonal, previa certificación del Inspector Provincial de Trabajo de Loja, se laborará de siete horas a catorce horas con un receso de quince minutos para un refrigerio. En iguales condiciones laborarán los trabajadores que tienen a su cargo la limpieza de sifones y drenes.

Art. 18.- HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS.- El GAD Municipal reconocerá a favor de los trabajadores que trabajen en horas suplementarias y/o extraordinarias los recargos establecidos en el Código del Trabajo.

Art. 19.- VACACIONES.- El Gobierno Municipal concederá las vacaciones anuales a sus trabajadores de la forma determinada en el Art. 69 y siguientes del Código del Trabajo. Al momento que el trabajador haga uso del correspondiente periodo de vacaciones, el GAD Municipal le entregará sus haberes por adelantado.

Art. 20.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.- El GAD Municipal concederá descanso obligatorio remunerado los días determinados en el Art. 65 del Código del Trabajo a más del día 23 de mayo por cantonización. En caso de que el trabajador tuviere que laborar los días indicados el GAD Municipal reconocerá los recargos de Ley.

Art. 21.- PERMISOS SINDICALES.- El empleador concederá permiso remunerado a los trabajadores sindicalizados que deban asistir a reuniones de carácter sindical como: Congresos, Seminarios y a otros eventos programados por las Centrales Sindicales a las que se halla afiliado el Sindicato, previa invitación y

convocatoria, con el límite de 15 días al año por persona y un máximo de 30 trabajadores por evento. Para obtener el permiso correspondiente el trabajador o trabajadores presentarán una solicitud con 49 horas de anticipación, debiendo justificar su asistencia al evento sindical con la presentación de la certificación correspondiente. Así mismo el empleador concederá permisos remunerados a los dirigentes del sindicato principales o alternos que se principalicen con un límite de 10 días al mes por dirigente y un máximo de 7 dirigentes.

Art. 22.- LICENCIA A DIRIGENTES SINDICALES.- En caso de que uno o más trabajadores sindicalizados fueren electos como dirigentes de la CEOSL o de la Federación de Trabajadores Libres de Loja, el GAD Municipal les concederá licencia de cinco días laborables pagados en el mes sin que estos puedan ser acumulados en el siguiente mes.

Art. 23.- PERMISOS POR FALLECIMIENTO Y BONIFICACIÓN.- Los casos de fallecimiento de los padres, cónyuge o conviviente en unión de hecho, hijos o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, el GAD Municipal concederá a este, cinco días de licencia remunerada, si el hecho se suscitare dentro de la provincia y ocho días, si el hecho se suscitare fuera de la provincia y una ayuda económica USD 850 en cada caso. Se acuerda el permiso en la forma estipulada en el inciso precedente. Si el fallecimiento es un trabajador sindicalizado el GAD Municipal entregará a la persona que éste previamente determine y que esté autorizada, esposa e hijos la cantidad de USD 2.250 como ayuda.

Art. 24.- PAGO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- En caso de enfermedad o accidente que imposibilitare al trabajador a laborar, el GAD Municipal, le concederá licencia con el pago del 100% de su remuneración y más beneficios económicos y sociales establecidos en la Ley y el presente Contrato Colectivo por el tiempo necesario hasta su curación y rehabilitación, facultando al empleador para que a su nombre cobre en el IESS los valores a que tiene derecho respecto a su remuneración por el periodo de curación y rehabilitación.

Art. 25.- CALAMIDAD DOMÉSTICA.- En caso de calamidad doméstica o fuerza mayor que afecte al trabajador, el GAD Municipal le concederá permiso con derecho a remuneración por los días que se requiera para superar tales circunstancias.

Art. 26. REGISTRO DE ESTADÍSTICAS Y RESPETO AL PUESTO DE TRABAJO.- El GAD Municipal se compromete a mantener un registro actualizado de todos los trabajadores en el que conste lo siguiente:

a) Nombres y Apellidos
b) Edad
c) Fecha de ingreso al Municipio
d) Remuneración que percibe
e) Ubicación de la respectiva partida presupuestaria
f) Puesta de Trabajo
g) Función que desempeña

Estos datos serán entregados al trabajador cuando solicite y servirán para establecer los ascensos de categoría, pago del subsidio de antigüedad y el derecho a la jubilación patronal. Todo cambio de ocupación podrá efectuarse previa aceptación del trabajador, caso contrario se considerará despido intempestivo.

Art. 27.- INCREMENTO DE SALARIOS.- El GAD Municipal incrementará la remuneración unificada de todos y cada uno de sus trabajadores desde el uno de enero de 2018, en los valores que fije como techos el Ministerio de Relaciones Laborales, en el respectivo Acuerdo Ministerial; desde el 1 de enero de 2019, el empleador incrementará los salarios a todos y cada uno de los trabajadores a los techos que fije el Ministerio de Relaciones Laborales para ese año.

Art. 28.- DIAS DE PAGO DE SAZLARIOS Y APORTES AL IESS.- El GAD Municipal pagará las remuneraciones a sus trabajadores de acuerdo al Código de Trabajo, junto con el detalle de sus ingresos y egresos hasta el cinco de cada mes. Además, el Empleador se compromete a entregar anticipos a sus trabajadores hasta el 40% de su remuneración mensual en caso de que lo solicitare. El Empleador colocará en un sitio visible la planilla de pago de aportes y fondos de reserva al IESS mensualmente, para que los trabajadores puedan hacer efectivas sus prestaciones y recibir los beneficios de la seguridad social y entregará al Sindicato una copia detallada de los mecanizados del IESS.

Art. 29.- CUMPLIMIENTO DE DERECHOS.- El GAD Municipal, cumplirá con la legislación vigente y con las Resoluciones que emita el Ministerio de Trabajo en materia remunerativa.

Art. 30.- ROPA, IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD, HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y VEHÍCULOS.- El GAD Municipal se compromete a entregar hasta el 30 de abril de cada año, a todos sus trabajadores, los uniformes de trabajo adecuados a la labor de cada uno en la siguiente forma:

a) A los trabajadores/as, 2 pantalones, 2 camisas, 2 pares de zapatos de buena calidad y 2 gorras.
b) Adicionalmente, a los choferes, operadores, ayudantes de equipo caminero, mecánicos, pintores y saneamiento ambiental 1 overol por cada año. Así mismo gorras, guantes, mascarillas y protectores para los operadores y recolectores de basura. Los trabajadores que no utilice estos implementos serán llamados la atención y multados por el Empleador.
c) Entregar a todos y cada uno de sus trabajadores, las herramientas de trabajo necesarias (con cambio inmediato en caso de deterioro por el uso) de acuerdo al trabajo que desarrolla.
d) Además el Empleador se compromete al arreglo, reparación o adquisición de equipo caminero, para dotarlos oportunamente de esta maquinaria a los operadores en condiciones que les permita un eficiente cumplimiento de las labores asignadas.
e) Para la adquisición de la ropa de trabajo y los implementos de protección determinados en este artículo, se conformará una comisión integrada por tres representantes de GAD Municipal y tres representantes del Sindicato; la ropa de los guardias e implementos de protección consistirá en el uniforme, tolete, suspender y gas.
f) En caso de que el GAD Municipal no entregue la ropa de trabajo y los implemento de protección antes descritos hasta el 30 de abril de cada año, se compromete a reconocer y pagar en los primeros quince días del mes de mayo el valor de dicha ropa de trabajo e implementos de protección en efectivo, en base a la cotización presentada por la comisión, el valor de la ropa de trabajo no excederá de USD 169,00.

Art. 31.- SUBSIDIO FAMILIAR.- Por subsidio familiar el GAD Municipal pagará mensualmente a los trabajadores, un valor equivalente al 1% del salario Básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo de hasta 18 años de edad, cualquiera sea la fecha de su nacimiento. En caso que el hijo o la

hija sean afectados por alguna discapacidad debidamente acreditada el pago del subsidio familiar se lo realizará sin tomar en cuenta la edad.

Art. 32.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD. Los valores que venían percibiendo por este concepto fueron incorporados a la remuneración mensual unificada. No obstante por cada uno de los años cumplidos por el trabajador desde la unificación en adelante, la municipalidad reconocerá y pagará el 0,25% de la remuneración mensual unificada que percibe el trabajador por cada año y se pagará desde el mes de vigencia del decreto ejecutivo 225.

Art. 33.- COMISARIATO.- En aplicación a lo dispuesto en el numeral 6 del Art. 42 del Código del Trabajo, el GAD Municipal proveerá a los trabajadores del servicio de comisariato a través de empresas o centros especializados en la materia y al precio de costo del producto. Los costos que demande este servicio serán de cargo de la municipalidad, misma que se compromete a pagar oportunamente a la empresa proveedora del servicio los valores correspondientes a los descuentos efectuados a los trabajadores, a fin de que no se suspenda esta obligación del empleador.

Art. 34.- RENUNCIA VOLUNTARIA.- El GAD Municipal reconocerá y pagará al trabajador que presente la renuncia voluntaria por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de trescientos salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total conforme dispone el mandato constituyente 2. Esta indemnización el GAD Municipal la pagará inmediatamente de presentada la renuncia, para cuyo efecto mantendrá vigente en el Presupuesto, los valores que se requieran para cubrir esta obligación. Este beneficio lo recibirá el trabajador sin perjuicio de lo estipulado en el Art. 35 de este Contrato Colectivo.

Art. 35.- PENSIÓN DE JUBILACIÓN.- El trabajador que se acoja a la jubilación, tendrá derecho a que el GAD Municipal le pague una pensión jubilar no inferior al 40% de su remuneración mensual unificada que esté percibiendo al momento de acogerse a la jubilación, sin perjuicio de lo estipulado en el Artículo 34 de este Contrato Colectivo.

Art.36.- ALIMENTACIÓN.-El Empleador pagará la cantidad de USD 4,00 (CUATRO DÓLARES) diarios por día laborado, en concepto de alimentación. Ningún trabajador percibirá el valor por concepto de alimentación en los días que haga uso de vacaciones, permisos de cualquier naturaleza, excepto los de carácter sindical, licencias y comisiones.

Art. 37.- TRANSPORTE.- Para el transporte de los trabajadores desde su domicilio hasta las instalaciones del Municipio y viceversa, el Empleador pagará a cada trabajador el valor de USD 0,50 por cada día laborado.

Art. 38.- INCAPACIDAD.- Cuando un trabajador amparado por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se imposibilite de continuar laborando por enfermedad o accidente, el GAD Municipal continuará pagando mensualmente el 100% de la remuneración unificada y más beneficios sociales establecidos en Ley y este Contrato. Facultando al Empleador para que a su nombre cobre en el IESS los valores a que tiene derecho respecto a su remuneración por el periodo de la curación y de la rehabilitación.

Art. 39.- COMITÉ DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.- El GAD Municipal se compromete a mantener el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo, que estará constituido por tres representantes del GAD Municipal y tres representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes. De entre sus miembros se nombrará un Presidente y un Secretario, quienes durarán en sus funciones un año, si el Presidente es un representante del Empleador, el Secretario será del Sindicato y Viceversa, estas dignidades serán rotativas entre las partes cumplido el período indicado. Este Comité tiene obligación de vigilar el cumplimiento de la Ley y los reglamentos en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo y adoptar las medidas oportunas y necesarias para preservar la salud de los trabajadores. El Comité se reunirá durante las horas laborables, en forma ordinaria una vez cada treinta días y extraordinariamente cuando lo solicite cualquiera de las partes, debiendo elaborarse las actas de todas y cada una de las sesiones, las que deberán ser suscritas por los miembros asistentes. Las resoluciones se adoptarán con el voto conforme de más del 50% de sus miembros, El GAD Municipal se compromete proporcionar al Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente las instalaciones e implementos necesarios para su funcionamiento. Sin perjuicio de lo estipulado en los incisos precedentes, en cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo, el GAD Municipal mantendrá en funcionamiento la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo, misma que cumplirá las funciones y responsabilidades establecidas en dicho Reglamento.

Art. 40.- BOTIQUÍN.- El GAD Municipal mantendrá un botiquín de primeros auxilios dotado de medicamentos cuya lista será presentada por un médico representante del Sindicato, medicamentos que serán sin costo alguno para el trabajador.

Art. 41.- VIÁTICOS.- Se aplicará lo dispuesto en la Norma Técnica Pago Viáticos, a Servidores, Obreros del Sector Público, conforme lo establece el Acuerdo Ministerial No. 165 de fecha 4 de septiembre de 2014, reformado el 19 de julio de 2016.

Art. 42.- ROLES Y PLANILLAS.- El GAD Municipal se compromete a entregar al Sindicato los roles y mecanizados de aportes al IESS de sus trabajadores una vez que se pague el sueldo.

Art. 43.- EFECTOS LEGALES.- Para los efectos legales consiguientes, las partes acuerdan conformar el Comité Obrero-Patronal integrado por dos representantes del GAD Municipal y dos representantes del sindicato con sus respectivos suplentes y funcionará conforme a las siguientes reglas:

a) De entre los integrantes principales de este Organismo se nombrará un presidente y un Secretario, quienes durarán en sus funciones un año y serán elegidos en forma rotativa, si el Presidente es de los Trabajadores, el Secretario será representante del GAD Municipal y viceversa.
b) PROPÓSITO.- Las partes declaran que el propósito de la Organización y funcionamiento del Comité Obrero-Patronal, es el de cooperar en la tarea común de obtener éxito en las relaciones entre el GAD Municipal y los trabajadores, para lo cual buscarán los medios más adecuados, una solución directa, amistosa y conveniente para los intereses de las partes en todos aquellos asuntos que sean sometidos a su conocimiento y resolución.
c) RESOLUCIONES.- Las resoluciones del Comité Obrero-Patronal se adoptarán con el voto de por lo menos 3 de sus miembros. En cada caso de no obtenerse esta votación, el asunto quedará postergado para una nueva reunión que se celebrará dentro de las 48 horas siguientes. Si los

integrantes del Comité Obrero-Patronal no llegaren a ningún acuerdo en los términos previstos, las partes quedarán en libertad de acudir ante la respectiva Autoridad de Trabajo con su reclamación.

d) SESIONES.- El Comité Obrero-Patronal sesionará obligatoriamente cuando lo solicite cualquiera de las partes y dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud, con la asistencia de por lo menos tres de sus miembros principales o suplentes cuando estos fueren expresamente encargados por ellos. En caso de inasistencia de cualquiera de las partes a dos sesiones consecutivas, las partes quedarán en libertad de ejercer los derechos que les confiere la Ley.

e) En los casos de visto bueno no podrá presentarse la solicitud al Inspector Provincial del Trabajo sin la resolución previa del Comité Obrero-Patronal, salvo que el Comité no se reúna en el término de cinco días por inasistencia de cualquiera de las partes. La omisión de esta disposición causará la nulidad de la solicitud de visto bueno.

f) Será responsabilidad del Secretario llevar un libro de actas de las sesiones del Comité Obrero-Patronal, las que deberán ser firmadas por los concurrentes, debiendo entregarse copias de las mismas, tanto al GAD Municipal como al Sindicato.

Art. 44.- Los derechos y beneficios de orden económico adquiridos a través del presente Contrato Colectivo, no serán imputables a las que se establezcan por mandato legal o por resoluciones del GAD Municipal.

Art. 45.- El GAD Municipal se compromete a dar contestación a las comunicaciones del Sindicato dentro de las 24 horas subsiguientes a la recepción de las mismas.

Art. 46.- El GAD Municipal se obliga a sufragar los gastos de atención médica y de las medicinas que sus trabajadores utilizaren en atención médica particular cuando no haya sido atendido por el IESS debido a la falta de pago de aportes mensuales.

Art. 47.- Para efecto de la Construcción de la Sede Social del Sindicato Único de Obreros del Municipio de Catamayo, las partes acuerdan formular las bases de un convenio en el cual se determine el aporte que brindará la municipalidad y el Sindicato, dejando establecido que el Municipio aportará con materiales áridos y de construcción que en su momento serán debidamente cuantificados y valorados, el Sindicato, por su parte, aportará con la mano de obra calificada y no calificada.

Art. 48.- El GAD Municipal costeará la impresión del presente Contrato Colectivo, y entregará a cada uno de los trabajadores, miembros del sindicato y adicionalmente entregará 10 ejemplares para archivo de la organización sindical, el mismo que será entregado en un plazco no mayor de 60 días de suscrito este Contrato.

Art.49.- En todo lo que no estuviere previsto en el presente Contrato Colectivo, quedan incorporadas las disposiciones de la Constitución de la República y Código del Trabajo, en todo caso se estará a lo que más favorezca al trabajador.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA.- Las partes convienen que los incrementos que se produzcan por mandato legal a los beneficios contemplados en el presente Contrato Colectivo, durante la vigencia de esta Revisión, el GAD Municipal de

Catamayo los aplicará a partir de la fecha en que sean establecidos por la Autoridad competente. **(...)"**

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.-

Ab. Helen Estefanía Macías Peña
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Dr. Hernán Castillo Carrión
VOCAL

Dr. Antonio Ruilova Pineda
VOCAL

Ab. Vanessa Aguilera Ochoa
VOCAL

LO CERTIFICO.- Loja, 17 de diciembre de 2019

Mgtr. Sandra Torres G.
SECRETARIA